



「人事・賃金制度等の見直し」に対する基本要件 Part 1

◎社員の「主たる勤務地」及び「主たる担務」を定めること。

「主たる勤務地」や「主たる担務」が定まっていなければ、
変更が発生した際に不利益が生じたか判断がつかない！

- ・各種手当や制度において「勤務箇所」の定義が統一されておらず、制度運用に混乱が生じているため「主たる勤務地」を明確に定める必要がある。
- ・「主たる勤務地」「主たる担務」が不明確なままでは不利益変更か否かの判断も付かず、持ち家も持てない。

◎社員の「主たる勤務地」及び「主たる担務」は希望どおりとすること。 希望どおりにならない場合、配属期間は3年以内とすること。

通勤時間や居住環境は、社員の生活の質・健康に直結する最重要要素であり、
勤務地は原則として本人希望を尊重すべきだ！

- ・多様な生活実態を抱える社員が退職せず働き続けるためには、希望する勤務地での就労が不可欠である。
- ・担務を頻繁に変更すると特定分野での専門性や技能が蓄積されにくく、安全を最優先とする鉄道事業の特性に反する。

◎「業務内容変更」の範囲は事業場単位とし、異なる事業場への異動は前々月の 25日までに事前通知を行うこと。

これまで異動と同等の影響を持つ「業務内容変更」も
口頭ではなく書面での事前通知とするべきだ！

- ・現行の事前通知期間では、居住地変更や子どもの入園、転校、配偶者の就労調整などに対応できない。業務の引継ぎ期間も極端に短くなり、安全性や地域連携業務にも悪影響を及ぼしている。

◎遠距離異動手当は異動および「業務内容変更」に関わらず、以下の条件が生じ るごとに支給すること。

- (1) 東北・甲信越・北関東の各事業本部所属の社員は、居住地から勤務箇所までの距離が50km以上又は通勤時間1時間以上の場合
- (2) 首都圏の各事業本部所属の社員は居住地から勤務箇所での距離が100km以上又は通勤時間1時間以上の場合

通勤時間・距離は労働負担、通勤疲労に直結し、生活の質が大きく左右する！

- ・事業本部化した場合、異動の事案が多々見込まれる恐れがある。通勤距離だけではなく、列車の本数も加味して時間単位（待ち時間、乗換時間）についても支給対象に加えるべきである。